

Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru sma negeri 1 pasir penyu, air molek

***By:
Maliani Ferti***

Dr. Susi Hendriani, SE., M.Si

Drs. Chairul Amsal, MM

Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : Maliani_f@yahoo.co.id

INFLUENCE OF LEADERSHIP AND SCHOOL ORGANIZATIONAL CLIMATE ON SMA NEGERI PASIR PENYU, AIR MOLEK

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of organizational climate variables and school leadership on teacher performance SMA 1 Negeri Pasir Penyu, Air Molek.

As for the population in this study were all teachers of SMAN 1 Pasir Penyu, Air Molek which amounted to 56 people and the entire population sampled in this study using census method. The method of analysis used in this study is descriptive quantitative method, partial and simultaneous analysis (multiple linear regression analysis) with SPSS version 16.

The results showed that there were significant and positive effect of the variables of leadership and school organizational climate, either simultaneously or partially, on teacher performance SMA 1 Pasir Penyu, Air Molek. Teacher performance SMA 1 Sand Turtle, Air Molek, 51.8% is determined by factors of leadership and school organizational climate, where the largest contribution is given by the variabel of leadership.

Keywords: Leadership. school organizational climate and performance

PENDAHULUAN

SMA Negeri 1 Pasir Penyu, Air Molek, merupakan salah satu SMA

Negeri Di Kabupaten Indragiri Hulu, yang menghargai sumber daya manusia sebagai asset utama mengembangkan dan mempertahankan

sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam menghadapi persaingan yang ketat di dunia pendidikan dewasa ini. SMA Negeri 1 Pasir Peny, Air Molek berupaya untuk meningkatkan mutu sekolah yang dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru . Kinerja guru yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sekolah tersebut. semakin banyak guru yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja sekolah secara keseluruhan akan meningkat sehingga sekolah tersebut akan dapat bertahan dalam persaingan dibidang pendidikan.

Guru merupakan salah satu sumberdaya yang sangat penting untuk kemajuan suatu sekolah. Guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, seorang guru dituntut untuk memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu

Pasal 40 ayat 2 Undang-Undang No. 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa : Guru sebagai pendidik, mempunyai kewajiban sebagai berikut : (1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan kreatif,

dinamis dan dialogis: (2) mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan ; dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas pendidikan di sekolah dan kualitas belajar siswa sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam proses pembelajaran. pernyataan tersebut mengandung makna bahwa efektivitas pembelajaran dapat dicapai ketika guru dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan bersungguh-sungguh dan sebaliknya pengajaran dikelas akan tidak efektif jika guru-guru dalam melaksanakan tugas kurang bertanggung jawab dan kurang bersungguh-sungguh. kinerja guru tercermin dari kualitas guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan melaksanakan tugasnya dengan baik dan pelatihan. jika guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, maka proses pembelajaran dikelas akan berlangsung dengan maksimal. pada gilirannya akan meningkatkan prestasi belajar siswa sebagai wujud dari kualitas pendidikan pada tingkat sekolah.

Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas, maka penulis mencoba untuk menganalisis

permasalahan dalam penelitian di SMA Negeri 1 Pasir Peny, Air Molek sebagai berikut:

a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pasir Penyu, Air Molek ?

b. Faktor apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Pasir Penyu, Air Molek ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui kepemimpinan dan iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pasir Penyu, Air Molek.

b. Untuk mengetahui Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pasir Penyu, Air Molek.

Manfaat Penelitian

a. Sebagai bahan masukan bagi sekolah mengenai kepemimpinan dan iklim organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja guru.

b. Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan serta sumbangan pikiran dalam rangka pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan sumber daya manusia terutama mengenai kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja guru disekolah.

Sebagai bahan informasi bagi peneliti lebih lanjut dalam penelitian yang relevan.

Tinjauan Pustaka

Iklim Organisasi

Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan sekolah yang berlangsung secara relatif yang dialami oleh guru memengaruhi sikap-sikapnya dan itu berdasarkan kepada kepentingan secara bersama tentang “sikap” di sekolah. Suatu iklim timbul melalui interaksi dari anggota dan pertukaran perasaan diantara mereka iklim organisasi sekolah adalah keperibadiannya.

Membahas tentang iklim organisasi, kita sebenarnya sedang membahas sifat-sifat atau ciri yang dirasa dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, ada yang dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian. dengan kata lain, iklim dapat dipandang sebagai “kepribadian” organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.

Menurut Reichers dan Schneider (dalam Milner dan Khoza, 2008:158) iklim secara luas menggambarkan persepsi bersama menyangkut berbagai hal yang ada di sekeliling kita. Secara sempit iklim diartikan sebagai persepsi bersama mengenai kebijakan organisasi dan prosedur pelaksanaan, baik secara formal maupun informal.

2.1.2 Faktor Penentu Iklim Organisasi

Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim organisasi bisa bergerak

dari yang menyenangkan ke netral, sampai dengan tidak menyenangkan. Tetapi pada umumnya manager dan pegawai menginginkan iklim yang menyenangkan karena menyangkut seperti prestasi yang lebih baik, kepuasan kerja dan dapat menimbulkan semangat kerja.

Para pegawai merasa bahwa iklim yang menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Mereka sering kali menginginkan pekerjaan yang menantang, yang memuaskan secara intrinsik. Kebanyakan pegawai juga menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil. Mereka ingin didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai.

Menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut (Steve Kelner dalam Elfrida 2009):

1. *Flexibility conformity* Fleksibilitas dan *comfomity* merupakan kondisi organisasi yang memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung didalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

2. *Responsibility*. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab

atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

3. *Standards*. Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4. *Reward*. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

Kepemimpinan

Kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir dan cara kerja setiap anggota, agar bersikap mandiri dalam bekerja (Wahyudi 2009:120).

Kepemimpinan adalah menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu-individu guna mencapai tujuan yang sama” (Gebson *et al* dalam Husaini Usman 2009:281).

Kepemimpinan adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staff, siswa, orangtuasiswa, serta pihak lain yang terkait untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sedangkan Diknas (1999) dalam Syafaruddin 2010:88”).

Kepemimpinan adalah hubungan yang dalam dari seorang pemimpin, untuk mempengaruhi orang lain guna menjalin kerja sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan (Terry dan Rue dalam Husaini Usman 2009:280),”.

Dari keempat teori kepemimpinan tersebut menunjukkan adanya kesamaan pandangan tentang makna dari kepemimpinan, yaitu bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi bawahan untuk mencapai suatu tujuan. Terdapat tiga implikasi penting dari keempat definisi tersebut yang meliputi:

1. Kepentingan menyangkut orang lain, yaitu bawahan atau pengikut.
2. Kepemimpinan menyangkut adanya wewenang dan kekuasaan.
3. Pemimpin dapat memberikan pengaruh dan memotivasi bawahan mengenai bagaimana tugas itu dilaksanakan dengan benar.

Dengan demikian, terlihat betapa pentingnya arti kepemimpinan. Kehadiran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya.

Kepemimpinan adalah hubungan yang dalam dari seorang pemimpin, untuk mempengaruhi orang lain Hikmat (2009:247), ”Pemimpin adalah subjek atau pelaku dari unsur-unsur yang terdapat dalam kepemimpinan, yaitu adanya kekuasaan, pengaruh, kekuatan, dan pemegang tanggung jawab utama bagi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya”. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi tidak terlepas dari ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang

menyebabkan mereka dapat memimpin para pengikutnya.

sifat-sifat tersebut meliputi (Hikmat (2009: 253) :

- 1 Mampu membangun relasi dengan seluruh bawahannya dengan lingkungan eksternal organisasinya.
2. Memiliki motivasi yang kuat dalam jiwanya untuk memimpin dengan baik.
- 3 Idealis/memiliki gagasan dan cita-cita yang tinggi untuk dirinya dan organisasinya.
4. Terampil mengendalikan organisasi dan menjalankan kerjasama dengan anak buahnya.
5. Memiliki moralitas yang patut diteladani oleh anak buah.
6. Rasional dalam memecahkan masalah.

Selain dari sifat dan ciri-ciri tersebut, para peneliti juga memusatkan perilaku kepemimpinan pada gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Selanjutnya,

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin itu berbeda-beda”. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan motivasi yang dimiliki seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya (Sondang P. Siagian dalam Syafaruddin 2010:74).

Menurut Siagian dalam Hikmat (2009:254), Terdapat 4 gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya otokrasi, ditandai dengan pemusatan kekuasaan pada pimpinan. Dalam Soekarso dkk. (2010:101), dinyatakan bahwa pimpinan memiliki kecenderungan tidak melibatkan bawahan dalam pembuatan putusan,

karena keputusan selalu dibuat sendiri oleh pimpinan. Kalaupun ada rapat kerja, hal itu hanya bersifat formalitas/symbolis saja, karena segala sesuatunya telah ditentukan sendiri oleh pimpinan (<http://nat5u.wordpress.com/gaya-kepemimpinan>). Adanya keengganan untuk membagi kekuasaan dan atau hak kepada bawahan. Memberi tugas tanpa konsultasi dan mengharapkan dari bawahan melaksanakan tanpa ada pertanyaan. Ancaman dan hukuman merupakan bagian dari orientasi kepemimpinan, bahkan memiliki kecenderungan bertindak kasar dan bersikap kaku (Soekarso dkk., 2010:101). Penghargaan hanya diberikan kepada yang mengikuti perintah dengan baik. Menurut Reeser *et al.* dalam Syafaruddin (2010:79), gaya kepemimpinan otokrasi lebih cenderung sering memberikan arahan-arahan kepada bawahan agar bawahan tidak melakukan kesalahan. Selain itu, dalam hal pembagian tugas kepada bawahan, tidak didasarkan kepada kemampuan dan pemerataan, namun pimpinan melakukannya secara sesukanya. Pimpinan sangat jarang memberikan penghargaan kepada bawahan yang menunjukkan prestasi kerja. Komunikasi yang dibangun oleh pimpinan hanya bersifat searah dan seperlunya saja (<http://nat5u.wordpress.com/gaya-kepemimpinan-dalam-organisasi>). Monitoring/ pengawasan terhadap pelaksanaan tugas oleh bawahan dilakukan secara ketat, agar tugas dapat terlaksana. Dalam hal orientasi kerja, lebih mengarah kepada hasil kerja yang sempurna, pimpinan menuntut bawahan untuk dapat melaksanakan setiap tugas dengan

baik, bila perlu dilakukan dengan paksa.

2. Gaya demokratis, bercirikan pendekatan partisipatif. Kebijakan penting dan pengambilan keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan melalui sebuah forum rapat. Adanya pembagian atau pendelegasian wewenang dan tanggung jawab secara merata dan proporsional, yang dilandasi oleh kemampuan. Inisiatif dari bawahan yang bersifat positif akan diakomodir dan didukung oleh pimpinan (<http://nat5u.wordpress.com/gaya-kepemimpinan-dalam-organisasi>). Menurut Reeser *et al.* dalam Syafaruddin (2010:80), komunikasi yang dijalin oleh pemimpin yang demokratis bersifat dua arah, terbuka, efektif, dan integral. Selanjutnya, dalam <http://belajar-psikologi.com/tipe-tipe-kepemimpinan> dinyatakan hal-hal sebagai berikut: Pelaksanaan tugas oleh bawahan dimonitor hanya pada saat tertentu, karena pimpinan telah memberikan kepercayaan kepada bawahan. Rapat kerja dilakukan secara terprogram dan sistematis dengan melibatkan seluruh bawahan, sehingga bawahan sangat berpengaruh terhadap lahirnya sebuah kebijakan. Bila ada bawahan yang melakukan kesalahan, maka pimpinan akan menegur secara lisan sambil memberikan nasihat, karena pimpinan senantiasa memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak Soekarso dkk. (2010:103). Sanksi atau hukuman akan diberikan bagi bawahan yang telah melakukan kesalahan atau pelanggaran berulang-ulang. Bagi bawahan yang memiliki prestasi dalam bekerja, akan diberikan penghargaan. Namun untuk karyawan yang belum menunjukkan prestasi kerja, pimpinan

tetap memberikan motivasi. Dalam hal orientasi kerja, ada kecenderungan dilakukan secara seimbang antara proses dan hasil kerja. Pimpinan melakukan pengarahan kepada bawahan hanya menyangkut hal-hal penting-penting saja atau hanya garis besarnya saja, dan selebihnya, pimpinan memanfaatkan bawahan yang sudah berpengalaman untuk membimbing bawahan yang lainnya. Selain itu, dalam Soekarso dkk. (2010:103) dinyatakan, pimpinan yang demokratis mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas kemampuan masing-masing.

3 Gaya paternalistik, dalam <http://belajarpsikologi.com/tipe-tipe-kepemimpinan>, dinyatakan bahwa gaya tersebut senantiasa menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan, terlalu memanjakan dan melindungi anak buah. Selain itu, tertutup bagi pengembangan kaderisasi dan menutup inisiatif serta kreativitas anak buah. Pimpinan sering bersikap terlalu melindungi anak buah, mereka jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri, mereka hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif, mereka memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut atau bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri, selalu bersikap maha tahu dan maha benar. Selain itu, menurut Soekarso dkk. (2010:101) dinyatakan bahwa pengambilan keputusan dilakukan sendiri oleh pimpinan tanpa

memperhatikan kepentingan bawahan. Pembagian tugas kepada bawahan lebih cenderung dilakukan secara terbuka, namun pada akhirnya akan diselesaikannya sendiri oleh pimpinan. Inisiatif dan kreativitas bawahan tetap berada di bawah kendali pimpinan. Bawahan yang melakukan kesalahan jarang ditegur, bahkan cenderung didiamkan, sehingga bawahan tidak menyadari telah melakukan kesalahan atau pelanggaran. Penghargaan kepada bawahan diberikan dalam bentuk pujian, karena pemimpin juga senang mendapat pujian dari bawahan. Selanjutnya, dalam <http://massofa.wordpress.com/tipe-kepemimpinan> dinyatakan beberapa hal sebagai berikut: komunikasi yang dilakukan pimpinan dengan bawahan, dilakukan secara intensif dan terbuka, bahkan terkadang sering menyangkut masalah-masalah keluarga atau masalah lain yang tidak ada hubungan dengan pelaksanaan tugas. Pimpinan jarang sekali melakukan monitoring terhadap pelaksanaan tugas oleh bawahan. Rapat kerja dilakukan hanya karena ada kebutuhan. Jadi tidak terprogram secara sistematis. Masalah-masalah yang muncul banyak diselesaikan melalui obrolan dengan bawahan secara terbatas, sehingga bawahan yang lain sering ketinggalan informasi. Orientasi kerjanya adalah lebih menitikberatkan kepada proses kerja daripada hasil kerja. Pengarahan dalam pelaksanaan tugas dilakukan oleh pimpinan hanya seperlunya, selebihnya pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan, yang terpenting pimpinan menuntut bawahan dapat melaksanakan tugasnya secara baik.

4. Gaya militeristik, Menurut Hikmat (2009:255), tipe pemimpin militeristik memiliki kecenderungan tertutup bagi kritik; Pangkat dan jabatan menjadi alat utama memaksa anak buahnya untuk melaksanakan tugas; instruktif dalam segala hal, itu sebabnya rapat yang dilakukan cenderung bersifat searah dan lebih banyak diisi dengan pengarahan-pengarahan serta meminimalisir munculnya pertanyaan dari bawahan. Selain itu, memiliki kecenderungan setiap bawahan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran diberikan sanksi secara tegas. Kepala sekolah sebagai pimpinan pada sebuah institusi sekolah, tentunya juga memiliki gaya dalam aktivitas kepemimpinannya. Mengacu pada pemahaman tentang konsep kepemimpinan di atas, maka gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai ciri khas dari seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, membina, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staff, siswa, dan pihak lain yang terkait untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat juga dipahami sebagai suatu cara atau pendekatan yang diterapkan oleh seorang kepala sekolah dalam memimpin institusi sekolahnya. Melalui kewenangan dan juga kekuasaan yang dimiliki, kepala sekolah dapat melakukan tugas-tugasnya, seperti: edukasi, manajerial, administrasi, dan supervisi, dengan cara-cara yang dinilai akan mampu menghasilkan sebuah keberhasilan. Cara, gaya, atau pun seni apa yang akan digunakan untuk memimpin

institusi sekolah yang dipercayakan kepada dirinya, merupakan hak seorang kepala sekolah.

Dengan demikian, kepala sekolah memiliki kebebasan untuk menentukan gaya kepemimpinannya. Namun di balik kebebasan yang dimiliki itu, kepala sekolah menanggung beban yang tidak ringan, karena bila ternyata gaya kepemimpinan yang dia gunakan tersebut tidak mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka akan berdampak negatif terhadap nama baiknya. Menurut Handoko (2003:294) indikator dari kepemimpinan kepala sekolah adalah Tingkat kepercayaan bawahan terhadap pimpinan, kemampuan pimpinan dalam menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan serta memberi contoh, rasa hormat bawahan terhadap pimpinan, kekuasaan menertibkan, dan usaha membuat prosedur tugas – tugas serta memformalkan tugas.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2004: 67)

Manajemen kinerja (*performance management*) adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi (Mondy, 2008: 256).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai dan Sagala, 2010 : 548-549).

Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan (Andrew F.Sikula dalam Hasibuan (2005).

Penilaian kinerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai (Dale Yoder dalam Hasibuan (2005).

Kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan (Dessler, 2008:322).

Dari berbagai pengertian tentang kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

Adapun yang dimaksud dengan kinerja guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun pasal 20 adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas

pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja yang dicapai tersebut harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru disekolah.

2.3.1 Aspek – aspek yang dinilai dalam kinerja

Dari hasil studi Lazer dan Wikstrom (1997) yang dikutip dalam buku Veithzal Rivai (2008:324) bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja dapat dikelompokkan menjadi :

1. kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang guru atau karyawan.
3. kemampuan Hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi guru atau karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki sejumlah

tujuan dalam organisasi yaitu (Robbins,2002: 258-259) :

1. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia secara umum .
2. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan
3. Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disisihkan.
4. Penilaian kinerja juga untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.
5. Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integrasi kepribadian seorang guru. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, aspek-aspek yang diamati adalah :

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hokum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di SMA Negeri 1 Pasir Peny, Air Molek Jl. Simpang Tiga Lirik,Indragiri Hulu, Pekanbaru, Riau 29352.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Pasir Peny, Air Molek yang berjumlah 56 orang berdasarkan data yang diperoleh. Adapun tehnik pengambilan sampel menggunakan metode pengambilan responden secara sensus,dimana jumlah sampel yang diambil adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Pasir Peny, Air Molek. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto dalam Asrita Puspasari (2009:39)bahwa : apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Data Primer

Merupakan data yang di kumpulkan dan di olah oleh penulis dari hasil interview dan kuesioner terhadap responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh Penulis dari SMA Negeri 1 Pasir Peny, Air

Molek dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak sekolah misalnya : data mengenai kelulusan siswa 5 tahun terakhir,tingkat pendidikan terakhir guru,masa kerja guru, struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan, dan yang lainnya yang ada pada umumnya berbentuk laporan dan tabel.

Pembahasan

Dari hasil perhitungan yang telah dipaparkan di dalam penelitian ini, diketahui bahwa dari kedua variabel bebas diteliti pengaruhnya secara parsial terhadap variabel kepemimpinan, iklim organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pasir Penyu, Air Molek. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung ke dua variabel tersebut lebih besar dari t tab, kepemimpinan: t hitung (3,689) > t tabel (2,006), iklim organisasi : t hitung (3,246) > t tabel (2,006).

Sementara itu kedua variabel ini diujikan secara bersamaan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Pasir Penyu, Air Molek. maka kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, hal ini dilihat dari nilai F hitung lebih besar dari F tabel : (28,531) > F tabel (3,172).

Dari persamaan linier berganda dapat diketahui konstanta sebesar 1,141, koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,506, variabel iklim organisasi sebesar 0,273, berdasarkan nilai koefisien regresi ini menunjukkan variabel yang dominan adalah variabel kepemimpinan sebesar 0,506.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Variabel kepemimpinan, iklim organisasi mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 1 Pasir Penyu, Air Molek.
2. Dalam pengklasifikasian jumlah skor pada variabel kepemimpinan, nilai tanggapan responden masuk kategori cukup. Dengan demikian, indikator – indikator kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru disekolah SMA Negeri 1 Pasir Penyu, Air Molek.
3. Dalam pengklasifikasian jumlah skor pada variabel iklim organisasi, nilai tanggapan responden masuk dalam kategori cukup. Hal ini memperlihatkan bahwa indikator-indikator iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

6.2 Saran

1. Disarankan untuk kepemimpinan Kepala sekolah hendaknya memiliki ketegasan dalam memimpin serta komunikasi yang lancar antara guru dengan kepala sekolah, serta guru dengan guru.
- 2 Berdasarkan hasil penelitian iklim organisasi sekolah dirasa belum kondusif. Contoh perlu dilakukan dengan beberapa perubahan antara lain; dengan adanya komunikasi antara guru, kepala sekolah dan orang tua siswa.
3. Kinerja yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 1 Pasir Penyu, Air Molek

masih cukup, untuk itu pihak sekolah hendaklah meningkatkan kepemimpinan dan iklim organisasi sekolah SMA Negeri 1 Pasir Penyu, Air Molek agar dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik, sehingga dapat menjadikan SMA Negeri 1 Pasir Penyu, Air Molek sebagai sekolah yang bermutu tinggi dan dapat bertahan dalam persaingan dibidang pendidikan, serta tercapainya tujuan pendidikan yaitu untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Dame, Elfrida, 2009. *Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Petugas Lembaga Pemasyarakatan Klas II-B Lubuk Pakam*, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara:Medan.;
- Darwis, dkk. 2009. *Dasar-dasar Manajemen Pusat Pengembangan Pendidikan*, Universitas Riau : Pekanbaru
- Depdiknas, 2008 . *Penilaian Kinerja Guru*
- Dessler, Gary, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks; Jakarta
- Hasan, M. Iqbal. 2002 .*Pokok – pokok Materi Statistik I*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Bumi Aksara : Jakarta
- Hikmat (2009), *Manajemen Pendidikan*, Bandung : Pustaka Setia
- Husaini ,Usman (2009), *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* Jakarta:Gramedia Pustaka Umum
- Milner, Karen dan Khoza, Harriet. 2008. A Comparison of Teacher Stress and School Climate Across with Different Matric Success Rates. *South African Journal of Education*.28. 155-173 ;
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya : Bandung;
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga : Jakarta
- Puspasari, Asrita ,2009. *Pengaruh*

- Kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service pada PT. Trakindo Utama Cabang Pekanbaru*. Skripsi Manajemen. FE.UNRI. Pekanbaru
- Riduwan, 2009. Metode dan teknik menyusun proposal penelitian, Alfabeta, cv : Bandung
- Rivai, Veithzhal, 2010. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia 3*, Bumi Aksara, Jakarta
- Soekarso- Agus Sosro – Iskandar Putong-Cecep Hidayat (2010) , *Teori kepemimpinan*, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Syafaruddin (2010), *Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta : Quantum Teaching
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005, tentang *Guru dan Dosen*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, tentang *Aspek-aspek guru*
- Wahyudi (2009), *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung : Alfabeta.
- <http://belajarpsikologi.com/tipe-tipe-kepemimpinan> (diunduh 28 oktober 2013)
- <http://nat5u.wordpress.com/gaya-kepemimpinan-dalam-organisasi> (28 oktober 2013)
- <http://massofa.wordpress.com/tipe-kepemimpinan> (28 oktober 2013)
- <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdp/article/view/2630>
- Suryani Dewi Pratiwi, 2013. *Pengaruh Motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi di SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*
- <http://eprints.uns.ac.id/1967/1/1906-4290-1-SM.pdf>
- Kiswanti, Wahyudi, M.Syukri, 2009. *Pengaruh gaya kepemimpinan*

kepala sekolah dan iklim

organisasi sekolah terhadap kinerja

guru di smp negeri
:https://www.google.co.id/search?q=Pengaruh+gaya+kepemimpinan+kepala+sekolah+dan+iklim+organisasi+sekolah+terhadap+kinerja+guru+di+smp+negeri&ie=utf-8&oe=utf-8&rls=org.mozilla:en-US:official&client=firefox-a&source=hp&channel=np&gws_rd=crr&ei=ieMXVMKdNMvbuQTdnIHgCA#rls=org.mozilla:en-US:official&channel=np&q=Pengaruh+gaya+kepemimpinan+kepala+sekolah+dan+iklim+organisasi+sekolah+terhadap+kinerja+guru+di+smp+negeri

Maela Santi Artati, dkk, 2008.

Hubungan antara iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru

dengan kinerja guru:https://www.google.co.id/search?q=Pengaruh+gaya+kepemimpinan+kepala+sekolah+dan+iklim+organisasi+sekolah+terhadap+kinerja+guru+di+smp+negeri&ie=utf-8&oe=utf-8&rls=org.mozilla:en-US:official&client=firefox-a&source=hp&channel=np&gws_rd=crr&ei=ieMXVMKdNMvbuQTdnIHgCA#rls=org.mozilla:en-US:official&channel=np&q=Hubungan+kompetensi+profesional+guru+dan+iklim+organisasi+dengan+kinerja+Guru+SMK+Negeri+Kota+Padang

Edi Rasman, 2013. *Hubungan*

kompetensi profesional guru dan iklim organisasi dengan kinerja

Guru SMK Negeri Kota Padang :

https://www.google.co.id/search?q=Pengaruh+gaya+kepemimpinan+kepala+sekolah+dan+iklim+organisasi+sekolah+terhadap+kinerja+guru+di+smp+negeri&ie=utf-8&oe=utf-8&rls=org.mozilla:en-US:official&client=firefox-a&source=hp&channel=np&gws_rd=crr&ei=ieMXVMKdNMvbuQTdnIHgCA#rls=org.mozilla:en-US:official&channel=np&q=Hubungan+kompetensi+profesional+guru+dan+iklim+organisasi+dengan+kinerja+Guru+SMK+Negeri+Kota+Padang

Messa Media Gusti, 2012. *Pengaruh*

kedisiplinan, motivasi kerja, dan

persepsi guru tentang

kepemimpinan kepala sekolah

terhadap kinerja guru SMKN

Purworejo pasca sertifikasi:

http://eprints.uny.ac.id/6119/1/PENGARUH%20KEDISIPLINAN,%20MOTIVASI%20KERJA,%20DAN%20PERSEPSI%20GURU%20TENTANG%20KEPEMIMPINAN%20KEPALA%20SEKOLAH%20TERHADAP%20KINERJA%20GURU%20SMKN%201%20PURWOREJO%20PASCA%20SERTIFIKASI.pdf

Carudin, 2011. *Pengaruh*

kepemimpinan kepala sekolah dan

iklim kerja sekolah terhadap

kinerja

guru:

http://www.academia.edu/4098230/PE

NGARUH_KEPEMIMPINAN_KEPA
LA_SEKOLAH_DAN_IKLIM_KERJ
A_SEKOLAH_TERHADAP_KINERJ
A_GURU_Carudin

Brandy Kinlaw Duff, 2013. *differences*

in assessments of organizational

school climate between teachers

and adminsitrators :

[http://digitalcommons.liberty.edu/cgi/v
iewcontent.cgi?article=1722&context=
doctoral](http://digitalcommons.liberty.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1722&context=doctoral)

MANDAKINI KUMARi, 2013.

Organizational Climate as a

Predictor of Teacher Effectiveness :

[http://euacademic.org/uploadarticle/38.
pdf](http://euacademic.org/uploadarticle/38.pdf)